

RECHTSPRAAK

Werknemer is in dienst van Albert Heijn in de functie supermarktmanager. Albert Heijn heeft werknemer op staande voet ontslagen wegens (onder meer) in strijd met de geldende regels salarisvoorschotten uit kas betalen zonder behoorlijke schuldbekentenissen, het invullen van onjuiste en onware uren- en vakantieregistratie van hemzelf en medewerkers, onjuiste opgaaf van uren op de loonlijst en declaratie van kosten die niet voor vergoeding in aanmerking komen. Werknemer erkent dat hij niet altijd volgens de geldende voorschriften heeft gehandeld, maar dat hij altijd vanuit het bedrijfsbelang heeft gehandeld en daarom vaak voor de praktische oplossing koos. Na 30 jaar trouwe dienst had een waarschuwing meer voor de hand gelegen, dan ontslag op staande voet. Thans verzoekt Albert Heijn voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair wegens dringende reden en subsidiair wegens veranderingen in de omstandigheden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het beroep op de feiten en omstandigheden die een dringende reden zouden hebben opgeleverd indien werknemer op die grond op staande voet ontslagen zou zijn geweest, wordt gepasseerd omdat werknemer door Albert Heijn juist om die reden op staande voet is ontslagen. Een procedure over dat ontslag op staande voet is nog niet afgerond of uitgesloten, met alle bewijsrechtelijke implicaties van dien en anders dan in deze procedure- een mogelijkheid voor hoger beroep. Daarom zal in deze verzoekschriftprocedure niet worden vooruitgelopen op een mogelijk nog in een andere procedure te nemen eindbeslissing. Onvoldoende is verder gebleken van gewijzigde omstandigheden, die een voldoende gewichtige reden opleveren om de arbeidsovereenkomst op korte termijn te ontbinden. Hoewel onmiddellijk aan Albert Heijn moet worden toegegeven, dat de geconstateerde onregelmatigheden tot de categorie 'zeer ernstig' behoren, is vooralsnog onvoldoende gebleken dat werknemer in deze (ook) uit was op persoonlijk gewin. Dat maakt zijn onbetwist gemaakte fouten nog niet verschoonbaar, maar geeft wel meer ruimte aan de in zaken als deze voorgeschreven rechterlijke afweging. Gelet op het zeer langdurige en onbetwist tot nu toe naar tevredenheid verlopen dienstverband, moet werknemer naar het oordeel van de kantonrechter nog een kans worden gegund om zich te verbeteren. Een terugkeer van werknemer naar zijn oude filiaal echter lijkt de kantonrechter, met partijen, geen redelijke optie. Gelet op wat is voorgevallen kan hij daar inderdaad niet worden gehandhaafd. Wel dient Albert Heijn naar het oordeel van de kantonrechter te onderzoeken waar werknemer dan wel geplaatst kan worden. Werknemer dient daarbij terdege te beseffen dat hij wat dat betreft weinig eisen mag stellen. Hij krijgt een laatste kans om bij Albert Heijn in dienst te blijven, maar zal daar wel het een en ander voor moeten inleveren. Om te beginnen zal hij zonodig akkoord moeten gaan met een ander filiaal, zelfs wanneer dit lager is ingeschaald (minder sterren) dan zijn vorige. Verder zal er wel niet aan te

zijn ontkomen dat werknemer, in elk geval gedurende een proeftijd, geen eerste man meer zal zijn in het nieuwe filiaal, althans zich zal moeten onderwerpen aan strikte controle. Voorts komt het de kantonrechter begrijpelijk voor als werknemer door Albert Heijn wordt verplicht tot de nodige (na)scholing wat betreft regels en procedures.

Volgt afwijzing van het voorwaardelijke ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-04-2009

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2009:BI1578

Zaaknummer: 418377/AZ VERZ 09-103

Wetsartikelen: 7:685 BW